

МАГНИТОГОРСКИЙ МЕТАЛЛ



Газета акционерного общества «Магнитогорский металлургический комбинат»

ВТОРНИК
23 января
1996 года

№ 13
(9194)

Цена договорная

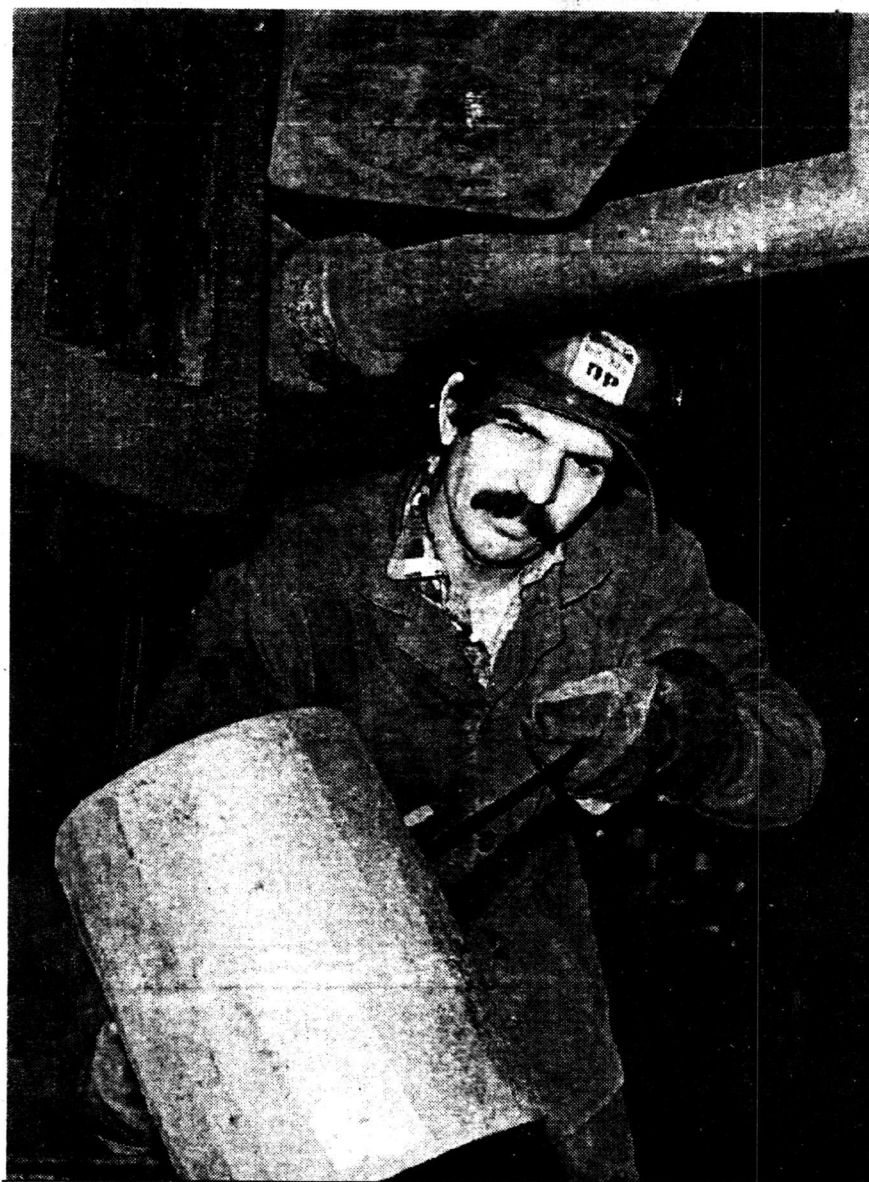
Газета выходит
с 5 мая 1935 года

ПРЯМОЙ ТЕЛЕФОН

Завтра, в среду, 24 января на прямом телефоне по традиции будет ждать звонков акционеров помощник по связям с общественностью директора АО ММК по персоналу и социальным программам Леонид Владимирович Турусов. Звоните ему с 9.00 до 10.00 по телефону 33-(38)-62-77.

РЕПОРТАЖ В НОМЕР

Где мерцают дисплеи компьютеров



ПЕРЕДОВИКИ АО ММК

Гул от ударов молота на этом прессе мощностью две тонны стоит по всему пролету. Покówki, которые ворочает кузнец Леонид Гришин, весят до 110 килограммов.

— Дело привычное, — усмехается Леонид Петрович. — Закончил училище и после армии пришел сюда, в кузнечно-прессовый. В этом году двадцать лет будет, как я здесь работаю...

Повсеместный экономический и производственный спад на делах Гришина не отразился никак: заказы идут не только с родного предприятия, но и из Челябинска, Нижнего Тагила, Казахстана.

Фото В. МАКАРЕНКО.

В марте прошлого года состоялась презентация участка эрозийных станков цеха механизации ремонтно-механического завода «Марс». О ней писали и говорили вначале довольно много, затем меньше, затем только в предновогодней телевизионной программе показали сюжет о начале эксплуатации швейцарских станков, завезенных на заснеженный Урал.

Впрочем, здесь капризных гостей приняли по-европейски галантно, определили в теплое просторное помещение. Давайте, голубчики, работайте, закрывайте потребность цехов комбината в сменном оборудовании: уникальном инструменте, инструментальной оснастке, во всяких пресс-формах...

Комплектность оборудования нового участка представляет собой небольшую полуавтоматическую линию с замкнутым циклом. Для того, чтобы она уже сейчас выдавала продукцию наивысшего класса точности, требуется второй участок для подготовки производства, где будут размещены токарные, фрезерные и шлифовальные станки. Пока же заготовки везут практически из всех цехов завода «Марс». С пуском подготовительного отделения проблемы с поставками и транспортировкой исчезнут, кроме тех заготовок, которые по технологии требуют термообработки.

Можно было бы очень долго рассказывать о технических достоинствах каждого чудо-станка, потому что недостатков у «швейцарцев» при всем желании несведущий человек не обнаружит. Бегло перечислю лишь их названия и назначения. Для своего же фрезерного собрата, стоящего рядом, заточной станок «Еваг» производит уникальный специфический инструмент, который в городе нигде больше изготовить невозможно. Да что там в городе, в регионе!

Фрезерный универсальный четырехкоординатный станок «Микрон» со сменным инструментом, автоматически меняющимся по программе от ЧПУ, изготавливает электроды для электроэрозионного копировально-прошивочного станка «Робоформ-200». Однако, это совсем не те электроды, знакомые каждому: проволока, обмотанная специальной обмоткой, а специальные: сложной формы и конфигурации, точные копии тех деталей, что требуется получить. С помощью этих электродов в специальном растворе, под прозрачным колпаком на «Робоформе-200» производят чудо-действие — изготавливают детали методом электроискрового прожига. Весь процесс ведется под неусыпным контролем автоматики. Отходов практически нет, как нет для «швейцарцев» и понятия твердости обрабатываемого металла. Они одинаково легко справляются и с обычными «железяками», и с калеными, и с победитовым сплавом. Причем, после изготовления деталей не требуется притирка, шлифовка, подгонка к месту, что обычно делается после традиционной обработки на металлорежущих станках.

На эрозийном участке прижился еще один «швейцарец» фирмы «Шармил-технологии». Это электроэрозионный проволочно-вырезной станок «Робофил-6020». Он работает по принципу электролобзика, выпиливая из заготовок толщиной до 160 миллиметров детали сложнейшей конфигурации, любой формы и любого качества поверхности вплоть до зеркального. Его рез на удивление тонок: 0,3 миллиметра.

Судите сами, каковы отходы с этого станка!

А венцом всего, точнее мозговым центром, является комната технологов, откуда начинается изготовление деталей. Здесь просматривают чертежи заказчиков и, если они устраивают технолога, то через производственный отдел завода «Марс» оформляется заказ. В этой комнате находятся мощные графические станции, где на компьютере согласно чертежам программист моделирует деталь в трехмерном пространстве, затем составляет программу и через дискету передает ее на нужный станок.

Единственный камень преткновения, где может запутаться заказчик, — стоимость станко-часа и, естественно, исходя из нее — стоимость детали. В зависимости от степени сложности деталь изготавливается и час, и два, и три... По мнению начальника участка В. Ушакова, цены за час эксплуатации подобного оборудования и за рубежом примерно составляют 90 долларов. В первые месяцы старались придерживаться этого уровня цен и марсиане — станко-час стоил 460 тысяч рублей. Сюда входила амортизация оргтехники, станков, помещения... Из-за дороговизны продукции заказы, в основном, были только от собственных цехов: механического, кузнечно-прессового, резино-технических изделий ЦРМО-2... Позже цену станко-часа искусственно занизили более, чем на треть — до 278 тысяч рублей — с целью привлечения заказчиков со стороны. Но все равно клиент, приходя на участок, вынужден после знакомства с технологией решать: нужна ли ему точность, качество детали за такую цену, или, может, он разместит свой заказ на стороне, где, получив продукцию, будет подгонять ее обычным способом до требуемых параметров.

Вначале специалисты участка эрозийных станков боялись, что не справятся с работой, хотя и обучались профессии: кто в северной столице, кто в местечке под Варшавой, кто и в родном городе от прикомандированных иностранцев, и получили накануне презентации сертификаты международного образца... Но со временем почувствовали, что могут справиться и с более серьезными задачами.

До сентября, как говорится, набирали обороты. С началом осени перешли на двухсменный график работы.

Помимо заказов цехов своего завода, — рассказывает начальник участка В. Ушаков, — мы имеем и постоянные заказы от ММК. Наиважнейший из них: форсунки для гидрослива окалины на стане 2000 горячего проката. До нас эту трудоемкую и полукустарную работу выполняли в механическом цехе...

Перечислю бегло остальных наших заказчиков. Цех связи комбината, «Энергочермет», модельно-строительный цех и управление «Марса», штамповочный завод, первое строительное управление треста «Магнитострой». Последнему заказчику хочется сказать сердечное спасибо за то, что он в короткие сроки произвел отделку нашего помещения, превратив грязное здание в уютный производственный оазис.

Г. ПОГОРЕЛЬЦЕВ.

ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

Задержан в нерабочее время в разгар смены

Нельзя рассчитывать на успех предприятия, где процветают пьянство, прогулы, нарушения дисциплины. И мириться с этим на комбинате не намерены. Организацией мер по предупреждению правонарушений и нарушений правил внутреннего трудового распорядка на ММК занята специально созданная комиссия. Во всех структурных подразделениях комбината и дочерних учреждениях назначены ответственные за дисциплину. Ежемесячно анализируется состояние дисциплины по комбинату в целом, заслушиваются отчеты комиссий структурных подразделений.

На этот раз отчет держал начальник БОТиЗа ЛПЦ-8 Н. С. Чигирев. За проверяемый период задержано на проходных в нетрезвом состоянии 35 работников этого цеха. Как же отреагировали в коллективе? В пяти случаях — формально. К примеру, электрогазосварщик В. Сырцов задержан нетрезвым в рабочее время — в 15.40, но прогул ему не оформлен. Резчика И. Яшина распоряжением по цеху лишили премиальных за задержание на проходной в нетрезвом виде

в нерабочее время. По акту работников охраны, однако, задержание зафиксировано в 16 час, в самом начале рабочей смены. Случай же с бригадиром слесарей А. Чириковым и подвально ни в какие ворота не въезжает: распоряжение по цеху гласит о дисциплинарном взыскании за задержание его на проходной в нетрезвом состоянии в нерабочее время. Фактически Чириков задержан 9.10 час. утра, смену отработал с 8 до 16 час. Похожее произошло и со штабелером Б. Раздобаровым: в семь часов, идя на работу, человек был нетрезв, в то же время с 8 до 20 часов благополучно отработал. По дисциплинарному распоряжению в цехе это назвали «задержанием в нерабочее время».

Н. Чигирев объясняет такие «несистемки» тем, что большинство мастеров молодые и неопытные, недавно вступившие в должность. Теперь в цехе больше уделяется внимания именно мастерам, на каждом сменно-встречном собрании, они отчитываются за трудовую дисциплину наравне с техникой безопасности. К нарушителям стали применять более

строгие меры вплоть до увольнения. Надо заметить, восьмой листопрокатный по праву считается одним из лучших цехов и по производственным показателям, и по дисциплине. Что же тогда говорить о тех коллективах, где дисциплина «хромает»?

По данным отдела охраны прежде на проходных в день фиксировалось 8-10 задержаний металлургов в нетрезвом виде, теперь от 45 до 60 ежедневно. Пить стали больше? Скорее, другое: требовательнее стали охранники на проходных, в цехах перестали скрывать выпивох и прогульщиков.

Лишиться сегодня нескольких сотен тысяч рублей премиальных или того хуже — потерять работу, мера, надо сказать, действенная. Но моральное воздействие ничуть не мягче: вряд ли кому захочется красоваться в «окне позора» или «молнии» где-нибудь в комнате сменно-встречных собраний. Может, стоит вспомнить прежнее?

Н. БАРИНОВА.

В дополнение к сказанному предлагаем письмо бывшей работницы

отдела охраны комбината. Между женщинами-охранницами и мужчинами-металлургами длительное время держится противостояние. Нужно ли доказывать азбучную истину, что в условиях повышенной опасности металлургического производства пьяный представляет угрозу не только своей жизни, но и работающим рядом? По этой причине, кстати, допущено два случая со смертельным исходом в том же восьмом листопрокатном.

Эта «легкая» работа

С первого октября прошлого года я ушла на пенсию. С молодых годов всю жизнь посвятила комбинату: работала монтером пути на горе Магнитной на переносных путях. Холод, грязь, дождь, сульфидка... Но пока была молода, не ощущала тяжести кувалды, шпала. Бывало, льет проливной дождь, 30 минут на обед и вновь за работу. Надо путь с одного места перенести на другое, чтоб со-

став подъезжал к руде. 80 рублей получала, казалось, большие деньги. Двух сынов воспитывала. Но здоровье мое сколыхнулось — высокое давление. Пришлось сменить работу. Перешла в ВВО охранника.

С первого взгляда можно подумать, что работа на проходной легкая. Я вроде женщина добрая, уважительная, сколько пришлось перетерпеть! Руку помали, нос разбивали, зуб выбивали, пальчики все поломаны — вот такая «легкая» работа. Когда один меня по носу ударил, другой хотел его задержать, но тот перепрыгнул через забор на территорию. Потом он, как ни в чем не бывало, проходил, здоровался. Боль прошла, а сердце-то помнит. Да от таких металлических пил, которую поставили по всему забору вокруг комбината, не держится — всю погнули. И я ушла — все, хватит, не могу больше. Но в душе остался мой любимый комбинат, мои сотрудники, которых люблю и помню.

С уважением,
Н. А. МЯСНИКОВА.



АО «Магнитогорский металлургический комбинат»

1. Стороны, заключившие коллективный договор. Их полномочия и ответственность. Сфера действия коллективного договора

1.1. Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации с работодателем. (Закон «О коллективных договорах и соглашениях», статья 2).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- акционерное общество «Магнитогорский металлургический комбинат» (в дальнейшем АО ММК) в лице генерального директора АО ММК Старикова Анатолия Ильича, действующего на основании Устава АО ММК, именуемый в дальнейшем «работодатель»;

- работники АО ММК в лице председателя профсоюзного комитета АО ММК Блинова Владимира Захаровича, действующего на основании Устава ГМПР.

1.3. Дочерние общества и учреждения заключают свои коллективные договоры, либо действуют в соответствии с коллективным договором АО ММК, при условии его принятия. Сфера действия таких договоров ограничивается конкретными юридическими лицами. Сторонами, заключившими коллективные договоры являются работодатели в лице директоров этих обществ, учреждений и работники в лице председателей профсоюзного комитета АО ММК.

Работодатели признают профком АО ММК единственным представителем работников, поскольку он уполномочен конференцией профсоюзной организации АО ММК представлять интересы их работников.

Коллективный договор предусматривает единые льготы и гарантии для всех работников и неработающих пенсионеров вышеуказанных организаций.

1.4. Работодатели дочерних обществ и учреждений имеют право на заключение коллективных договоров в своих организациях в части не противоречащей и не ухудшающей данного коллективного договора.

Льготы работникам дочерних обществ и учреждений устанавливаются за счет их средств, в том числе оказания медицинских услуг, не входящих в базовую программу Обязательного Медицинского Страхования, лечебными учреждениями АО ММК.

1.5. Стороны признают полномочия друг друга, отраслевое тарифное соглашение и обязуются строить свои отношения друг с другом на принципах:

- сотрудничества, уважения интересов друг друга, стремления к достижению компромиссных решений;
- равноправия и полномочности представителей сторон;
- свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора и отраслевого соглашения;
- добровольности принятия обязательств;
- реальности выполнения принимаемых обязательств.

1.6. Стороны считают, что только выполнение плановых производственных и экономических показателей АО ММК создаст возможность осуществлять социально-экономическую политику, производить различные выплаты и обеспечивать льготы работникам, согласно настоящему договору. Стороны принимают на себя ответственность за выполнение пунктов коллективного договора, а также положений главы 5 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

1.6.1. Работодатель:

- по соблюдению законодательства о труде, норм охраны труда и правил безопасности — в полном объеме;
- по выполнению социальной программы, по выплате различных льгот и компенсаций сверх действующего законодательства;
- по ограничению или полному прекращению выплат по льготам и компенсациям сверх действующего законодательства для работников, принимавших участие в забастовках по вопросам коллективного договора, но не более нанесенного предприятию ущерба;
- за осуществление выплат и предоставление льгот по оздоровлению работников за счет средств социального страхования.

1.6.2. Профсоюзный комитет АО ММК:

- за случаи содействия прекращению работы, забастовкам по вопросам коллективного договора, при условии его выполнения.

1.7. Стороны договорились:

- консолидировать финансовые средства социального страхования на санаторно-курортное лечение, оздоровление работников и другие разрешенные цели;
- консолидировать финансовые средства с целью предоставления льгот и гарантий бывшим работникам АО ММК

(инвалидам труда и профзаболеваний, пенсионерам, работавшим в подразделении, преобразованном в дочерние общества и учреждения):

- проводить единую политику в области охраны труда, режима труда и отдыха, заработной платы, обеспечения занятости;
- ритуальные услуги умершим работникам предоставлять за счет средств организации.

1.8. В соответствии с действующим законодательством стороны принимают на себя ответственность за уклонение от участия в переговорах и невыполнение обязательств, включенных в коллективный договор, непредоставление информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля.

1.9. Профсоюзный комитет АО ММК обязуется содействовать наращиванию объемов производства, укреплению трудовой и производственной дисциплины, работников, соблюдению установленных законодательством РФ режимов труда и отдыха.

2. Срок действия коллективного договора. Контроль за его выполнением

2.1. Настоящий коллективный договор заключен на 1996 год, вступает в силу с момента подписания и действует до принятия нового.

2.2. Любая из сторон, подписавшая коллективный договор, вправе вносить в данный коллективный договор предложения об изменениях и дополнениях, которые не создают препятствий для выполнения уже принятых сторонами обязательств. Эти предложения могут быть приняты по взаимному согласию сторон.

По инициативе одной из сторон переговоры должны быть начаты в 7-дневный срок со дня получения другой стороной письменного уведомления о необходимости ведения переговоров. Решение сторон должно быть принято и юридически оформлено не позднее месячного срока с момента обращения.

2.3. Ни одна из сторон, заключившая коллективный договор, не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, или их уполномоченными представителями, а также органами по труду.

2.5. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

2.6. Информация о выполнении коллективного договора по итогам полугодия и за год доводится до сведения работников АО ММК, дочерних обществ и учреждений АО ММК, представители которых подписали его.

2.7. При возникновении разногласий по вопросам выполнения коллективного договора спор рассматривается в соответствии с законодательством РФ.

3. Права и обязанности сторон

3.1. Заключив настоящий договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг перед другом и обязуются их соблюдать и выполнять.

3.2. Работодатель обязан:

- осуществлять планирование, управление производственной и финансово-экономической деятельностью;
- соблюдать договоры о труде;
- выполнять условия настоящего коллективного договора;
- обеспечивать нормальные производственные условия работникам и соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;
- своевременно производить оплату труда работникам;
- разрабатывать и осуществлять социальные планы развития организации (общественное питание, медицинское обслуживание, улучшение жилищных условий, различные сферы услуг и др.);
- обеспечить сохранность личных вещей работников, находящихся в душевых помещениях (кроме денег и драгоценностей). В случае нанесения ущерба (хищения) работодатель возмещает потери в полном объеме;
- своевременно рассматривать представления и информации профсоюзных органов о выявленных нарушениях, принимать меры по их устранению и привлечению к ответственности виновных лиц.

3.3. Работодатель имеет право:

- принимать самостоятельные решения в пределах своих полномочий;
- заключать и прекращать трудовые договоры;
- использовать прибыль в соответствии с утвержденными сметами;
- поощрять работников за хороший труд

3.4. Работник имеет право на:

- производственные условия, обеспечивающие безопасность и гигиену труда;
- охрану труда;
- на оплату труда без какой-либо дискриминации, не ниже установленной законом, отраслевым тарифным соглашением и настоящим коллективным договором;
- пользование льготами, гарантиями, правами, предусмотренными законодательством и данным коллективным договором;
- установленные законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- пособия по государственному социальному страхованию;
- справедливое разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.5. Работник обязан:

- работать честно и добросовестно в соответствии с трудовым договором;
- выполнять установленные нормы труда, распоряжения администрации;
- соблюдать технологию, правила внутреннего трудового распорядка;
- бережно относиться к имуществу организации;
- соблюдать требования по охране труда, техники безопасности и производственной санитарии.

3.6. Права профсоюза:

- вести коллективные переговоры, заключать коллективные договоры и соглашения с работодателем, контролировать их выполнение;
- участвовать в решении вопросов социального и экономического развития АО ММК, дочерних обществ и учреждений;
- согласовывать применение норм труда, порядок их пересмотра и изменения условий оплаты труда;
- беспрепятственно посещать рабочие места, получать от работодателя необходимые сведения для осуществления общественного контроля за выполнением законодательных норм;
- совместно с работодателем разрабатывать меры по защите работника при увольнении.

3.7. Обязанности профсоюза:

- защита законных прав и интересов работников в объеме трудовых правоотношений (право на труд и социальная защита в области условий оплаты труда, охраны труда и безопасности на производстве, улучшение жилищных условий, социального страхования и охраны здоровья и др.);
- проведение работы в трудовых коллективах по укреплению трудовой и производственной дисциплины;
- проведение организационной и разъяснительной работы в соответствии с полномочиями профсоюзного комитета, осуществление мер по социальной защите работников, высвобождаемых с АО ММК, дочерних обществ и учреждений;
- представление интересов работников по вопросам, вытекающим из трудовых правоотношений;
- организация, совместно с работодателем, оздоровления и отдыха работников, членов их семей, пенсионеров в санаториях, санаториях-профилакториях, домах отдыха, пансионатах, детских оздоровительных центрах и т.д.;
- контроль соблюдения работодателем законодательства о труде, выполнения коллективного договора.

3.8. Работодатель не допускает прекращения работы трудовыми коллективами в случае невыполнения условий коллективного договора без предварительного проведения процедур, предусмотренных действующим законодательством РФ.

и эффективную работу по согласованию с профсоюзным органом;

- требовать от работников выполнения обязательств коллективного и трудового договора (контракта), соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, норм и правил по охране труда и техники безопасности и налагать взыскания в соответствии с законодательством РФ при их невыполнении.

3.4. Работник имеет право на:

- производственные условия, обеспечивающие безопасность и гигиену труда;- охрану труда;
- на оплату труда без какой-либо дискриминации, не ниже установленной законом, отраслевым тарифным соглашением и настоящим коллективным договором;
- пользование льготами, гарантиями, правами, предусмотренными законодательством и данным коллективным договором;
- установленные законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- пособия по государственному социальному страхованию;
- справедливое разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.5. Работник обязан:

- работать честно и добросовестно в соответствии с трудовым договором;- выполнять установленные нормы труда, распоряжения администрации;
- соблюдать технологию, правила внутреннего трудового распорядка;
- бережно относиться к имуществу организации;
- соблюдать требования по охране труда, техники безопасности и производственной санитарии.

3.6. Права профсоюза:

- вести коллективные переговоры, заключать коллективные договоры и соглашения с работодателем, контролировать их выполнение;- участвовать в решении вопросов социального и экономического развития АО ММК, дочерних обществ и учреждений;
- согласовывать применение норм труда, порядок их пересмотра и изменения условий оплаты труда;
- беспрепятственно посещать рабочие места, получать от работодателя необходимые сведения для осуществления общественного контроля за выполнением законодательных норм;
- совместно с работодателем разрабатывать меры по защите работника при увольнении.

3.7. Обязанности профсоюза:

- защита законных прав и интересов работников в объеме трудовых правоотношений (право на труд и социальная защита в области условий оплаты труда, охраны труда и безопасности на производстве, улучшение жилищных условий, социального страхования и охраны здоровья и др.);- проведение работы в трудовых коллективах по укреплению трудовой и производственной дисциплины;
- проведение организационной и разъяснительной работы в соответствии с полномочиями профсоюзного комитета, осуществление мер по социальной защите работников, высвобождаемых с АО ММК, дочерних обществ и учреждений;
- представление интересов работников по вопросам, вытекающим из трудовых правоотношений;
- организация, совместно с работодателем, оздоровления и отдыха работников, членов их семей, пенсионеров в санаториях, санаториях-профилакториях, домах отдыха, пансионатах, детских оздоровительных центрах и т.д.;
- контроль соблюдения работодателем законодательства о труде, выполнения коллективного договора.

3.8. Работодатель не допускает прекращения работы трудовыми коллективами в случае невыполнения условий коллективного договора без предварительного проведения процедур, предусмотренных действующим законодательством РФ.

4. Регулирование производственных и трудовых отношений. Занятость и подготовка кадров. Режим труда и отдыха

4.1. Работодатель обязуется через средства массовой информации своевременно информировать профсоюзную организацию и работников:

- о долгосрочных планах и структурных изменениях, о задачах на год;
- о формировании и изменении основных показателей финансово-экономического плана;
- о бюджете социальной сферы и планах капитального строительства жилья;
- о вносимых в законодательные и исполнительные органы власти предложениях, касающихся экономических и социальных интересов работников;
- о принимаемых мерах по поддержке рынка потребительских товаров и повышению уровня жизни;
- об экологической обстановке.

4.2. Работодатель строит взаимоотношения с работниками, исходя из общих интересов обеспечения производственного и социального развития на основе повышения производительности труда и наиболее полного воспроизводства рабочей силы.

4.3. Стороны признают, что обеспечение занятости — важнейшее условие благополучия работников.

В целях стабилизации занятости работодатель принимает меры по формированию новых производственных структур, развитию действующих производств и созданию новых рабочих мест.

Стороны согласились, что при кратковременном снижении объемов производства применяются следующие меры:

- временное приостановление найма работников на вакантные рабочие места;
- перевод работников на режим неполного рабочего времени;
- внедрение графиков работы с сокращенной рабочей неделей;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы в размере 2/3 тарифной ставки установленного работнику разряда (оклада);
- временный перевод работника на другие работы с его согласия;
- предоставление работнику с его согласия ежегодного отпуска в период, не предусмотренный графиком;
- предоставление работникам приоритетного права на выполнение работ вместо подрядных организаций.

4.4. При возможном массовом высвобождении в связи с ухудшением по объективным причинам финансово-экономического положения, работодатель обязуется не менее, чем за три месяца, информировать профком АО ММК о предполагаемом изменении численности работников.

Работодатель для обеспечения занятости обязуется:

- предлагать высвобождаемым работникам переквалификацию через кадровый центр «Персонал» и базовые училища по другим профессиям, исходя из существующих потребностей;
- предлагать появляющиеся вакансии в первую очередь высвобождаемым работникам, при наличии соответствующей квалификации или возможности переобучения;
- предоставлять работникам, переводимым на другую работу, вследствие высвобождения, возможность переподготовки по новой профессии сроком до шести месяцев;
- предоставлять работнику, предупрежденному о высвобождении отпуск без сохранения заработной платы не менее двух дней в месяц, по его желанию.

Стороны договорились об усилении социальной защищенности работников пенсионного возраста:

- в исключительных случаях, при увольнении работников промышленно-производственного персонала по состоянию здоровья или по уходу за инвалидами или престарелыми членами семьи может быть досрочно (за два года до наступления права на пенсию по возрасту) назначена пенсия за счет средств организаций в соответствии с Положением;
- по возможности обеспечивать работу по режиму полной рабочей недели.

4.5. Работодатель обеспечивает функционирование комплексной системы подготовки и повышения квалификации кадров, основой которой является обязательная периодичность переподготовки или повышения квалификации в учебных центрах или на специальных курсах работников всех профессий, руководителей и специалистов — не реже одного раза в три года, а также приобретение каждым работником дополнительно не менее одной специальности помимо основной.

Работодатель утверждает годовую программу подготовки и переподготовки персонала, обеспечивает ее безусловное выполнение, выделяя на эти цели до 0,04 % от прямых затрат на производство.

4.6. Работодатель организует труд работников в соответствии с законодательством о труде, утвержденными Правилами внутреннего трудового распорядка и данным коллективным договором. Изменения существующих и введение новых графиков работы производится по согласованию с профкомом АО ММК.

Стороны договорились о недопустимости применения графика с 12-ти часовыми сменами на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

полнительные органы власти предложения, касающиеся экономических и социальных интересов работников;

- о принимаемых мерах по поддержке рынка потребительских товаров и повышению уровня жизни;

- об экологической обстановке.

4.2. Работодатель строит взаимоотношения с работниками, исходя из общих интересов обеспечения производственного и социального развития на основе повышения производительности труда и наиболее полного воспроизводства рабочей силы.

4.3. Стороны признают, что обеспечение занятости — важнейшее условие благополучия работников.

В целях стабилизации занятости работодатель принимает меры по формированию новых производственных структур, развитию действующих производств и созданию новых рабочих мест.

Стороны согласились, что при кратковременном снижении объемов производства применяются следующие меры:

- временное приостановление найма работников на вакантные рабочие места;
- перевод работников на режим неполного рабочего времени;
- внедрение графиков работы с сокращенной рабочей неделей;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы в размере 2/3 тарифной ставки установленного работнику разряда (оклада);
- временный перевод работника на другие работы с его согласия;
- предоставление работнику с его согласия ежегодного отпуска в период, не предусмотренный графиком;
- предоставление работникам приоритетного права на выполнение работ вместо подрядных организаций.

4.4. При возможном массовом высвобождении в связи с ухудшением по объективным причинам финансово-экономического положения, работодатель обязуется не менее, чем за три месяца, информировать профком АО ММК о предполагаемом изменении численности работников.

Работодатель для обеспечения занятости обязуется:

- предлагать высвобождаемым работникам переквалификацию через кадровый центр «Персонал» и базовые училища по другим профессиям, исходя из существующих потребностей;
- предлагать появляющиеся вакансии в первую очередь высвобождаемым работникам, при наличии соответствующей квалификации или возможности переобучения;
- предоставлять работникам, переводимым на другую работу, вследствие высвобождения, возможность переподготовки по новой профессии сроком до шести месяцев;
- предоставлять работнику, предупрежденному о высвобождении отпуск без сохранения заработной платы не менее двух дней в месяц, по его желанию.

Стороны договорились об усилении социальной защищенности работников пенсионного возраста:

- в исключительных случаях, при увольнении работников промышленно-производственного персонала по состоянию здоровья или по уходу за инвалидами или престарелыми членами семьи может быть досрочно (за два года до наступления права на пенсию по возрасту) назначена пенсия за счет средств организаций в соответствии с Положением;
- по возможности обеспечивать работу по режиму полной рабочей недели.

4.5. Работодатель обеспечивает функционирование комплексной системы подготовки и повышения квалификации кадров, основой которой является обязательная периодичность переподготовки или повышения квалификации в учебных центрах или на специальных курсах работников всех профессий, руководителей и специалистов — не реже одного раза в три года, а также приобретение каждым работником дополнительно не менее одной специальности помимо основной.

Работодатель утверждает годовую программу подготовки и переподготовки персонала, обеспечивает ее безусловное выполнение, выделяя на эти цели до 0,04 % от прямых затрат на производство.

4.6. Работодатель организует труд работников в соответствии с законодательством о труде, утвержденными Правилами внутреннего трудового распорядка и данным коллективным договором. Изменения существующих и введение новых графиков работы производится по согласованию с профкомом АО ММК.

Стороны договорились о недопустимости применения графика с 12-ти часовыми сменами на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

Работникам отдельных профессий в исключительных случаях, по решению администрации и профсоюзного комитета может устанавливаться индивидуальный график работы, если это не наносит ущерба

их здоровью и производственному процессу.

4.7. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом, с чередованием отпусков по временам года и соблюдением равномерного нахождения работников в отпусках по месяцам.

По желанию работника отпуск может делиться на части, при этом их продолжительность не может быть менее двух недель. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается, за исключением случаев увольнения.

4.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам предоставляется продолжительностью не менее 24 рабочих дней в расчете на шестидневную рабочую неделю.

4.9. По письменному заявлению работника работодатель предоставляет дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск сроком до трех дней согласно положению «О социальном отпуске».

5. Оплата труда и доходы работников

Стороны договорились:

5.1. Оплата труда работников зависит от объемов производства, уровня производительности труда, трудового вклада и качества труда.

5.2. Оплату труда осуществлять на основе «Типового положения об оплате работников подгосударственных АО ММК», утвержденного приказом № 294 от 30.04.93 г. и Единой тарифной сетки, кроме медицинских работников, оплачиваемых по бюджетной сетке. Доплаты за особые условия труда, за многосменный режим работы, за непрерывный стаж работы и другие производятся в соответствии с утвержденными Положениями. Формы и системы оплаты труда устанавливаются работодателем и согласовываются с профсоюзным комитетом.

5.3. Часовую тарифную ставку первого разряда при нормальных условиях труда установить в размере 610 рублей с ежеквартальным пересмотром.

5.4. Стороны принимают необходимые меры по снижению трудоемкости продукции и работ, рациональному использованию трудовых ресурсов, повышению производительности труда, снижению затрат на производство и экономию всех видов материальных ресурсов.

Работодатель устанавливает задание по снижению затрат на производство, по затратам на персонал в себестоимости продукции.

5.5. Оплату за время простоев, произошедших не по вине работников (из-за отсутствия фронта работ, снабжения материальными и энергетическими ресурсами и т.д.), производить в размере 2/3 установленной работнику тарифной ставки (оклада).

5.6. При выплате сумм, исчисляемых среднего заработка (оплата времени отпуска, возмещение оплаты за время вынужденного прогула, выходное пособие), их размер исчислять за два последних месяца работы.

5.7. Работодатель обязуется осуществлять тарификацию работ и присвоение разрядов по ЕТКС рабочих и квалификационному справочнику должностей — руководителей, специалистов и служащих, работников бюджетных отраслей — по квалификационным характеристикам. Профсоюзный комитет контролирует правильность выполнения тарификации работ и присвоения разрядов.

5.8. Кроме заработной платы работникам, в зависимости от экономического и финансового положения, могут выплачиваться различные виды материальной помощи и осуществляться коллективное страхование от несчастных случаев. При этом учитывается изменение величины потребительской корзины в г. Магнитогорске.

Уровень дохода работника 1-го разряда не может быть ниже суммы 3-х кратной минимальной оплаты труда по РФ.

5.9. Выплату заработной платы производить согласно графику очередности. Кроме того, производится авансирование в виде предоставления кредита на питание в столовых (сверх материальной помощи на питание) и приобретение товаров по безналичному расчету в счет заработной платы с согласия работника.

5.10. Выплату заработной платы, в том числе сумм за нахождение в ежегодном отпуске, а также сумм из прибыли производим путем перечисления на лицевые счета работников в Магнитогорском филиале ПСБ с согласия работника или в кассах организации.

6. Охрана труда и окружающей среды

Стороны договорились:

6.1. Осуществлять свою деятельность в вопросах охраны труда, охраны окружающей среды и техники безопасности в соответствии с действующим КЗоТ РФ, основами законодательства РФ об охра-

полнительные органы власти предложения, касающиеся экономических и социальных интересов работников;

- о принимаемых мерах по поддержке рынка потребительских товаров и повышению уровня жизни;

- об экологической обстановке.

4.2. Работодатель строит взаимоотношения с работниками, исходя из общих интересов обеспечения производственного и социального развития на основе повышения производительности труда и наиболее полного воспроизводства рабочей силы.

4.3. Стороны признают, что обеспечение занятости — важнейшее условие благополучия работников.

В целях стабилизации занятости работодатель принимает меры по формированию новых производственных структур, развитию действующих производств и созданию новых рабочих мест.

Стороны согласились, что при кратковременном снижении объемов производства применяются следующие меры:

- временное приостановление найма работников на вакантные рабочие места;
- перевод работников на режим неполного рабочего времени;
- внедрение графиков работы с сокращенной рабочей неделей;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы в размере 2/3 тарифной ставки установленного работнику разряда (оклада);
- временный перевод работника на другие работы с его согласия;
- предоставление работнику с его согласия ежегодного отпуска в период, не предусмотренный графиком;
- предоставление работникам приоритетного права на выполнение работ вместо подрядных организаций.

4.4. При возможном массовом высвобождении в связи с ухудшением по объективным причинам финансово-экономического положения, работодатель обязуется не менее, чем за три месяца, информировать профком АО ММК о предполагаемом изменении численности работников.

Работодатель для обеспечения занятости обязуется:

- предлагать высвобождаемым работникам переквалификацию через кадровый центр «Персонал» и базовые училища по другим профессиям, исходя из существующих потребностей;
- предлагать появляющиеся вакансии в первую очередь высвобождаемым работникам, при наличии соответствующей квалификации или возможности переобучения;
- предоставлять работникам, переводимым на другую работу, вследствие высвобождения, возможность переподготовки по новой профессии сроком до шести месяцев;
- предоставлять работнику, предупрежденному о высвобождении отпуск без сохранения заработной платы не менее двух дней в месяц, по его желанию.

Стороны договорились об усилении социальной защищенности работников пенсионного возраста:

- в исключительных случаях, при увольнении работников промышленно-производственного персонала по состоянию здоровья или по уходу за инвалидами или престарелыми членами семьи может быть досрочно (за два года до наступления права на пенсию по возрасту) назначена пенсия за счет средств организаций в соответствии с Положением;
- по возможности обеспечивать работу по режиму полной рабочей недели.

4.5. Работодатель обеспечивает функционирование комплексной системы подготовки и повышения квалификации кадров, основой которой является обязательная периодичность переподготовки или повышения квалификации в учебных центрах или на специальных курсах работников всех профессий, руководителей и специалистов — не реже одного раза в три года, а также приобретение каждым работником дополнительно не менее одной специальности помимо основной.

Работодатель утверждает годовую программу подготовки и переподготовки персонала, обеспечивает ее безусловное выполнение, выделяя на эти цели до 0,04 % от прямых затрат на производство.

4.6. Работодатель организует труд работников в соответствии с законодательством о труде, утвержденными Правилами внутреннего трудового распорядка и данным коллективным договором. Изменения существующих и введение новых графиков работы производится по согласованию с профкомом АО ММК.

Стороны договорились о недопустимости применения графика с 12-ти часовыми сменами на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

Работникам отдельных профессий в исключительных случаях, по решению администрации и профсоюзного комитета может устанавливаться индивидуальный график работы, если это не наносит ущерба

их здоровью и производственному процессу.

4.7. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом, с чередованием отпусков по временам года и соблюдением равномерного нахождения работников в отпусках по месяцам.

По желанию работника отпуск может делиться на части, при этом их продолжительность не может быть менее двух недель. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается, за исключением случаев увольнения.

4.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам предоставляется продолжительностью не менее 24 рабочих дней в расчете на шестидневную рабочую неделю.

4.9. По письменному заявлению работника работодатель предоставляет дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск сроком до трех дней согласно положению «О социальном отпуске».

5. Оплата труда и доходы работников

Стороны договорились:

5.1. Оплата труда работников зависит от объемов производства, уровня производительности труда, трудового вклада и качества труда.

5.2. Оплату труда осуществлять на основе «Типового положения об оплате работников подгосударственных АО ММК», утвержденного приказом № 294 от 30.04.93 г. и Единой тарифной сетки, кроме медицинских работников, оплачиваемых по бюджетной сетке. Доплаты за особые условия труда, за многосменный режим работы, за непрерывный стаж работы и другие производятся в соответствии с утвержденными Положениями. Формы и системы оплаты труда устанавливаются работодателем и согласовываются с профсоюзным комитетом.

5.3. Часовую тарифную ставку первого разряда при нормальных условиях труда установить в размере 610 рублей с ежеквартальным пересмотром.

5.4. Стороны принимают необходимые меры по снижению трудоемкости продукции и работ, рациональному использованию трудовых ресурсов, повышению производительности труда, снижению затрат на производство и экономию всех видов материальных ресурсов.

Работодатель устанавливает задание по снижению затрат на производство, по затратам на персонал в себестоимости продукции.

5.5. Оплату за время простоев, произошедших не по вине работников (из-за отсутствия фронта работ, снабжения материальными и энергетическими ресурсами и т.д.), производить в размере 2/3 установленной работнику тарифной ставки (оклада).

5.6. При выплате сумм, исчисляемых среднего заработка (оплата времени отпуска, возмещение оплаты за время вынужденного прогула, выходное пособие), их размер исчислять за два последних месяца работы.

5.7. Работодатель обязуется осуществлять тарификацию работ и присвоение разрядов по ЕТКС рабочих и квалификационному справочнику должностей — руководителей, специалистов и служащих, работников бюджетных отраслей — по квалификационным характеристикам. Профсоюзный комитет контролирует правильность выполнения тарификации работ и присвоения разрядов.

5.8. Кроме заработной платы работникам, в зависимости от экономического и финансового положения, могут выплачиваться различные виды материальной помощи и осуществляться коллективное страхование от несчастных случаев. При этом учитывается изменение величины потребительской корзины в г. Магнитогорске.

Уровень дохода работника 1-го разряда не может быть ниже суммы 3-х кратной минимальной оплаты труда по РФ.

5.9. Выплату заработной платы производить согласно графику очередности. Кроме того, производится авансирование в виде предоставления кредита на питание в столовых (сверх материальной помощи на питание) и приобретение товаров по безналичному расчету в счет заработной платы с согласия работника.

5.10. Выплату заработной платы, в том числе сумм за нахождение в ежегодном отпуске, а также сумм из прибыли производим путем перечисления на лицевые счета работников в Магнитогорском филиале ПСБ с согласия работника или в кассах организации.

6. Охрана труда и окружающей среды

Стороны договорились:

6.1. Осуществлять свою деятельность в вопросах охраны труда, охраны окружающей среды и техники безопасности в соответствии с действующим КЗоТ РФ, основами законодательства РФ об охра-

Договор

ПРОЕКТ



Договор профсоюзного комитета АО ММК на 1996 год

не труда, основами законодательства РФ об охране здоровья граждан, Законом РФ об санитарно-эпидемиологическом благополучии населения и выделить на эти цели из средств организации до двух процентов от прямых затрат на производство.

6.2. Работодатель совместно с представителем профсоюзной организации разрабатывает, утверждает и выполняет организационно-технические мероприятия, направленные на улучшение условий труда и техники безопасности, согласно приказу выполняются утвержденный график по ремонту санитарно-бытовых помещений, здравпунктов и столовых в цехах (приложение № 1).

6.3. Общественный контроль за состоянием охраны труда осуществляет профсоюзный комитет АО ММК через свои выборные профсоюзные органы в соответствии с существующим законодательством. Для этой цели предоставлять полномочиям на охране труда 2 дня в месяц с сохранением заработной платы. Работодатель обязуется:

6.4. Обеспечивать рабочих средствами индивидуальной защиты и инструментом в соответствии с техническими условиями данного производства, профессии. При несвоевременной выдаче спецодежды ее нормативный срок исчисляется с югасящегося срока выдачи.

Работник обязан применять средства индивидуальной и коллективной защиты, становить время пользования теплой спецодеждой и спецодеждой с 15 сентября по 15 апреля с корректировкой на южные условия. Рабочих, направленных в другие цехи, обеспечивать спецодеждой, если ранее выдана им спецодежда, обеспечивается по своим нормам у. для безопасности при выполнении работ.

6.5. Проводить подготовку цехов к работе в летних условиях до 1 мая и работе зимних условиях до 1 ноября текущего года.

Проводить мероприятия по пожарной безопасности, обеспечивать производственные и вспомогательные помещения соответствующим противопожарным инвентарем.

6.6. Обеспечивать питьевой режим* в горячих цехах, снабжение подсоленной эвированной водой и чаем, выделяя для той цели по 3 грамма сухого чая на еловека в смену для работников, занятых на работах льготного пенсионного списка № 1 и 1,5 грамма работникам, занятым на работах пенсионного списка № 2.

6.7. Обеспечить предоставление лечебно-профилактического питания работникам занятым в особо вредных условиях труда, согласно перечню профессий, утвержденному в организации.

6.8. Стороны договорились: В исключительных случаях совместным ешением работодателя и профкома АО ММК звать материальную помощь в связи с змертью кормильца при несчастных случаях, не подлежащих учету на производстве.

Принять к исполнению программу 1996 года по АО ММК по снижению выбросов (бросов) загрязняющих веществ в природоохранную среду. Обеспечить интруктаж по безопасности труда всем аботникам согласно действующим нормативно-правовым актам.

7. Социальное развитие коллектива

Затраты на социальную сферу производятся в соответствии с утвержденным оджетом и могут быть уменьшены в случае невыполнения его доходной части.

7.1. Жилищное строительство.

Стороны договорились:

7.1.1. Построить в 1996 году жилья для зботников АО ММК не менее 23 тысяч адратных метров общей площади чеэз Жилищно-инвестиционный фонд люч» за счет предоставления ссуд ратниками их собственных средств. Ввести в эксплуатацию 21 тысячу квадратнх зтров общей площади жилья, построенного за счет средств АО ММК.

7.1.2. Распределение и предоставление жилой площади, построенной за чет средств АО ММК, производятся в соответствии с «Положением об обеспечении жилой площадью работников О ММК».

7.1.3. Списки очередности работников АО ММК, нуждающихся в улучшении жилищных условий, фиксируются и приаюются только в отношении состоящих в тисках на 1.01.1996 года.

7.1.4. Дочерние общества и учреждения АО ММК принимают обязательства к аному коллективному договору в части обеспечения своих работников жильем.

7.2. Организация общественного питания.

7.2.1. Работодатель организует питание работников во время рабочей смен. С этой целью заключается договор с АО «КПТ».

7.2.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом АО ММК осуществляет контроль за работой столовых и выполнением договорных обязательств.

7.2.3. Работодатель оказывает материальную помощь работникам на питание во время рабочей смены. Производит, с учетом финансовых возможностей, повышение размера материальной помощи в зависимости от роста средней стоимости обедов. При этом для работников, занятых на особо тяжелых и особо вредных работах (пенсионный список № 1), компенсируется не менее 75 % средней стоимости обеда, а для всех остальных — не менее 50 %.

7.2.4. Работодатель обязуется обеспечить устойчивое функционирование системы оплаты обедов по безналичному расчету с использованием кредитных пластиковых карточек.

7.3. Управление средствами социального страхования.

Охрана здоровья и организация отдыха.

Стороны договорились:

7.3.1. Осуществлять консолидированное использование средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и другие разрешенные цели;

7.3.2. Своевременно производить выплаты пособий за счет средств социального страхования в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами. Выплаты пособий по временной нетрудоспособности производить в соответствии с Положением о порядке обеспечения и выплаты пособиями по государственному социальному страхованию, утвержденным 12.11.84 г.

Предоставлять сводный отчет по начислению, расходованию и отчислению средств социального страхования в областное отделение отраслевого фонда социального страхования.

Для эффективного и оперативного управления и контроля за использованием консолидированных средств продолжить работу постоянно действующей комиссии по социальному страхованию из полномочных представителей сторон с ежемесячным рассмотрением исполнения бюджета социального страхования.

7.3.3. Реализовать программу профилактики заболеваний, лечения, оздоровления и отдыха работников и членов их семей, пенсионеров за счет средств организаций, консолидированных средств социального страхования и личных средств работников. Реализацию программы производить согласно социальному заказу через соответствующего профсоюзную организацию и подразделение АО ММК по следующим направлениям:

- оказание стоматологических услуг;
- оказание поликлинической медицинской помощи и диагностических услуг;
- оказание оздоровительных и профилактических услуг;
- предоставление санаторно-курортных услуг;
- организация культурного отдыха;
- организация санитарно-просветительской работы;
- повышение квалификации медицинских работников.

7.3.4. Льготы по оплате путевок и предоставлению услуг утверждать ежеквартально совместным постановлением работодателя и профсоюзного комитета с учетом финансовых возможностей и в пределах бюджетных средств, предусмотренных на эти цели. Данные льготы устанавливаются единые для всех организаций.

7.3.5. Направление трудящихся на лечение и обследование в ЦС «Агат» производить в соответствии с разрядкой, утвержденной ежеквартально администрацией АО ММК и профсоюзным комитетом. Разрядка составляется с учетом численности работников и неработающих пенсионеров, условий труда и интенсивности его на рабочих местах, медицинских показаний и уровня заболеваемости.

Распределение путевок по подразделениям АО ММК, обществам и учреждениям в дома отдыха, санатории, профилактории, санаторий «Металлург», детские оздоровительные центры производятся профкомом АО ММК по согласованию с администрацией АО ММК.

7.3.6. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на комбинате, по рекомендации врачей, предоставлять бесплатную путевку на лечение или оздоровление.

7.3.7. Выделять неработающим пенсионерам АО ММК, обществ и учреждений, вошедших в консолидированный бюджет социального страхования, до 10 % общего количества путевок в санатории-профилактории, дома отдыха и направлений на лечение и обследование в ЦС «Агат».

7.4. Гарантии и льготы работникам.

7.4.1. При уходе в очередной отпуск оказывать работнику материальную помощь на лечение и оздоровление.

7.4.2. Предоставить работникам возможность приобретения продовольственных, промышленных товаров и услуг через ЗАО «Розторг», ЗАО «Комбинат питания и торговли», ЗАО «МПК», УМСП АО ММК и другие по безналичному расчету в счет заработной платы. С целью усовершенствования этой системы внедрить кредитные пластиковые карточки АО ММК.

7.4.3. В случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту семье умершего выплачивается единовременное пособие в размере 10-ти минимальных плат труда по РФ, производится предоставление ритуальных услуг через учреждение «Услуги» АО ММК согласно Положению.

7.4.4. Установить 6-тичасовой рабочий день для беременных женщин с сохранением заработной платы за сокращенное время. Переводить беременных женщин на легкий труд в цех «Здоровье» на основании медицинского заключения и личного желания с оплатой по среднему заработку.

Предоставлять по просьбе беременной женщины, до ухода в отпуск по беременности и родам, отпуск без сохранения заработной платы.

С учетом производственных возможностей по желанию работающей женщины устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени.

7.4.5. При наличии финансовых возможностей у работодателя:

- заключать со страховыми компаниями договоры на коллективное страхование отдельных категорий работников от несчастного случая за счет собственных средств;
- предоставлять работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий и состоящим в списках очередности, беспроцентные ссуды при приобретении жилья через Жилищно-инвестиционный фонд «Ключ». Предусмотреть выделение до 10 % ссуд на приобретение жилья для молодых работников;
- в целях закрепления высококвалифицированных кадров и повышения социальной защищенности работников при выходе на пенсию осуществлять дополнительное пенсионное обеспечение через НПФ «Социальная защита старости» отдельных категорий трудящихся. Для этого разработать в I полугодии 1996 года Положение о порядке и условиях дополнительного пенсионного обеспечения работников АО ММК.

7.4.6. Заключить соглашение между работодателем, профсоюзным комитетом АО ММК и Союзом молодых металлургов по вопросам организации работы по воспитанию, социальной защите, организации досуга, повышения образовательного и профессионального уровня молодых работников.

7.4.7. Обеспечивать работников и пенсионеров обработанной землей под коллективные огороды. По договорам с садоводческими товариществами, гаражно-строительными и потребительскими кооперативами, за счет их средств, выделять некондиционные трубы, строительные и горючесмазочные материалы. Выделять работникам с оплатой за счет личных средств строительные и другие материалы для строительства индивидуальных домов, садовых домиков, гаражей, а также грузовой автотранспорт.

7.5. Социальная защита ветеранов, пенсионеров и малообеспеченных категорий работников.

Стороны договорились:

Проводить социальную политику поддержки ветеранов, пенсионеров, инвалидов и малообеспеченных категорий работников (семьи, имеющие 4-х и более детей в возрасте до 16-ти лет, женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет) в виде «адресной» социальной помощи по их заявлениям и в соответствии с социальным заказом через благотворительный фонд «Металлург».

Оказывать единовременную материальную помощь через БФ «Металлург»:

- бывшему работнику АО ММК при увольнении на пенсию в первый раз;
- по ходатайству советов ветеранов своих подразделений, откуда ушли на пенсию, оказывать помощь в проведении текущего ремонта квартир силами производств и цехов;
- семье умершего пенсионера, бывшего работника комбината, в размере 5-ти минимальных плат труда по РФ;
- пенсионерам, выработавшим на комбинате трудовой стаж (мужчины — 25 лет, женщины — 20 лет). Производить предоставление ритуальных услуг через учреждение «Услуги» АО ММК за счет консолидированных средств согласно Положению.

Ввести в эксплуатацию Дом пожилого человека.

7.6. Социальная защита инвалидов труда и профзаболевания, семей, поте рвавших кормильца по вине работодателя.

Работодатель обязуется:

7.6.1. Производить возмещение ущерба пострадавшим на производстве в соответствии с «Правилами возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей», утвержденных Постановлением ВС РФ от 24.12.1992 года и Законом РФ от 24.11.1995 г. «О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации о возмещении работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей».

7.6.2. Включить в социальный заказ БФ «Металлург» для данной категории работников и бывших работников:

- оказание «адресной» материальной помощи нуждающимся;
- частичное возмещение расходов на квартплату и коммунальные услуги всем инвалидам труда и профзаболевания, бывшим работникам, состоящим на учете в БФ;
- выделение средств на приобретение бензина в летнее время (с мая по сентябрь) инвалидам по трудовому увечью, имеющим спецавтотранспорт;
- выделение путевок на дополнительное питание нуждающимся в нем по медицинским показаниям (не более 2-х раз в год);
- направление для лечения в клинику микрохирургии глаза г. Екатеринбург и для протезирования в ортопедической клинике г. Москвы инвалидов по заключению ЦПМ АО ММК;
- предоставление лечебных и реабилитационных услуг в Центре реабилитации дневного пребывания инвалидов труда и профзаболевания;
- до 5% мест в Центре предоставлять неработающим пенсионерам-инвалидам общего заболевания по ходатайству совета ветеранов АО ММК.

7.7. Культурное обслуживание и организация физкультурно-оздоровительной работы.

Стороны договорились:

7.7.1. Проводить культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников, членов их семей и пенсионеров в соответствии с социальным заказом для учреждений этого профиля за счет средств от их собственной деятельности, средств бюджетов организаций, средств бюджетов, предусмотренных для перечисления профкому на организацию культурно-массовой работы, средств профбюджета и собственных средств работников.

7.7.2. Профсоюзный комитет совместно с работодателем осуществляет оперативное управление деятельностью этих учреждений посредством утверждения и контроля выполнения их годовой и перспективной программы культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной деятельности.

8. Социальное партнерство

8.1. Для обеспечения согласованных действий при решении совместных вопросов стороны обязуются руководствоваться принципами социального партнерства, вытекающими из законодательства РФ.

8.2. Работодатель, руководствуясь Указом Президента РФ «Об обеспечении прав профессиональных союзов в условиях перехода к рыночной экономике», КЗоТ РФ, обязуется обеспечить условия для законной деятельности профсоюза и его выборных органов по согласованной смете, в том числе:

- бесплатное выделение помещений для работы выборных профсоюзных органов АО ММК и оборудованных помещений для проведения собраний (конференций);
- бесплатное оснащение и техническое обеспечение нормального функционирования профсоюзных органов АО ММК в соответствии с КЗоТ РФ: мебель, связь, компьютерная техника, освещение, отопление, уборка помещений и их охрана, ремонт и обслуживание компьютерной и множительной техники, транспортная техника (одна легковой автомобиль), разное оборудование материалов, необходимых для работы профсоюзных органов;
- предоставление в необходимых случаях руководителям выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, не менее 16 часов в неделю с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также освобождение от основной работы делегатов, на время участия в

работе конференций;

- ежеквартальное перечисление профкому средств на проведение культурно-массовой и спортивной работы, предусмотренных бюджетом работодателя;

- беспрепятственное бесплатное предоставление информации по вопросам экономического и социального положения организации, а также об условиях труда на рабочих местах, кроме информации, составляющей государственную или коммерческую тайну;

- ознакомление всех работающих или принимаемых на работу с действующим коллективным договором;

- функционирование системы безналичной уплаты членских профсоюзных взносов (с согласия работников), перечисление профсоюзных взносов производится ежемесячно платежным поручением на расчетный счет профсоюзного комитета с согласия работников.

8.3. Работодатель признает, что:

8.3.1. Работники, избранные в состав профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на другую работу и подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета;

8.3.2. Работникам, освобожденным от основной работы вследствие их избрания на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания выборных полномочий работа на прежнем месте (в прежней должности), а при отсутствии — другая равноценная работа (должность) в том или другом (с согласия работника) подразделении АО ММК, дочернем обществе, учреждении. На работников, освобожденных от основной работы вследствие их избрания на выборные должности в профсоюзные органы, распространяются социальные льготы и гарантии согласно данному коллективному договору.

8.3.3. Увольнение по инициативе администрации работников, избранных в состав профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия профкома.

8.3.4. Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, за исключением случаев полной ликвидации предприятия или совершения работником противоправных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

8.4. Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, выполнении коллективного договора, торговли и жилищно-бытового обслуживания работников профсоюзным органам предоставляется право:

- беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места;
- проверять работу предприятий торговли и общественного питания, работу медицинских учреждений и здравпунктов, общежитий;
- получать от работодателя необходимые документы.

8.5. Профсоюзный комитет АО ММК гарантирует:

- защиту интересов членов профсоюзной организации перед работодателем и во всех органах власти по обеспечению безопасных условий труда, организацию справедливой оплаты труда, регулирование рабочего времени, социальных прав, предоставление льгот и гарантий, предусмотренных законодательством и коллективным договором;

- оперативную работу постоянной комиссии по контролю за выполнением настоящего коллективного договора в течение всего срока его действия;

- бесплатную консультативную помощь профсоюзным комитетам, членам профсоюзной организации по правовым, экономическим, организационным и другим вопросам, затрагивающим их трудовые, жилищные и социально-экономические интересы;

8.6. Профком АО ММК вправе в случае принятия работодателем решения, нарушающего условия коллективного договора, внести работодателю представление об устранении этих нарушений, которое должно быть рассмотрено в 7-дневный срок.

В случае отказа работодателя удовлетворить эти требования профсоюзного комитета или недостижения согласия между ними в указанный срок, разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством о порядке разрешения коллективных трудовых споров.

8.7. Коллективные трудовые споры (конфликты) разрешаются в соответствии с действующим законодательством РФ.

“Итальянцы в России”

Каждый вечер, в то время, когда тысячи россиян смотрят “Санту-Барбару”, открывается самый массовый неформальный клуб. Оставив телевизор с бесконечными телесериалами, тысячи наших сограждан выводят своих четвероногих питомцев подышать свежим воздухом и удобрить газоны. Пока их питомцы наслаждаются предоставленной свободой, хозяева, собравшись на каком-либо пятачке вдали от суетной толпы, ведут бесконечные разговоры о поводах, намордниках, пороках, о вкусовых качествах “Чапли” и “Педигри Пал”.

На сей раз темой для разговора послужила собака, приведенная на площадку своей хозяйкой. Интерес у окружающих вызвал необыкновенный вид этой собаки. Ее большая складчатая морда выражала отвагу и разум, но ни тени агрессии или глупости. Такой пес вряд ли будет нападать без причины, но выяснилось, что в определенных условиях — неожиданное нападение на хозяина или грубая провокация самой собаки — у него моментально срабатывает защитная реакция. Нам захотелось поближе узнать об этой породе, и вот что рассказала хозяйка собаки:

Мастино-неаполитано — одна из наиболее престижных и, пожалуй, самая малоизвестная в России порода, вызываю-

щая сенсацию на каждой выставке. Это импозантная, крупная собака родом из Неаполя, следует из названия породы, пользуется как сторожевой, так и ранняя, полицейская собака. Мастино уравновешен, прекрасно дрессируется, бесподобный защитник. Во все времена его ценили за огромную силу и бесстрашие, использовали как телохранителя и стража дворцовых богатств. На протяжении сотен лет формировалась эта порода, у которой специально воспитывались боевые качества. Эта собака внушает страх днем и незаметна ночью.

В родной Италии мастино-неаполитано пользуется колоссальной популярностью. Охранные качества этой собаки по достоинству оценили и бизнесмены, и служители закона, и представители нашедшей “Кожа Ностры”, которые считают, что один такой пес заменяет целый арсенал оружия. Вспомните эпизод из известного телесериала “Спрут-3”!

Мастино-неаполитано — прежде всего собака-телохранитель высочайшего класса. Справиться с этим четвероногим охранником практически невозможно, он обладает почти фантастической силой, несмотря на то, что рост его не превышает 70 см, а вес 50-70 кг. Многие ошибочно считают, что мастино — очень большие, тя-

желые собаки. Неоправданная тяжесть погоня за массивными более 70 кг весом — похоть на поросят, взращенными на анаболиках собаками часто приводит к потере их лучших бойцовых качеств. Собака становится медлительной, флегматичной, рыхлой, подверженной различным заболеваниям, с неправильными конечностями. Дачи трудно представить собаку весом 90 кг и более, а ростом свыше 80 см, способную на что-либо, кроме как перемещения себя...

Вместе с тем, “неаполитанцы” — нежные няньки для детей и отличаются устойчивой психикой, большой привязанностью к своим хозяевам. Сложная криминальная обстановка, желание как-то обезопасить свой дом и семью вызвали резкую потребность в мастино. Рейтинг этой собаки повышается с каждым днем, несмотря на то, что это одна из наиболее дорогих пород. Стоимость щенка на Питчьем рынке в Москве в конце августа составляла 1500 долларов и выше, несмотря на то, что на этом рынке продаются далеко не самые лучшие представители этой породы.

Недавно мастино появились и в Магнитогорске. В основном это “молодняк”, привезенный из дальнего и ближнего зарубежья. Бесплатные сведения о породе новых “магнитогор-



ских итальянцев” дает клуб любителей животных по ул. Ворошилова, 3 (тел. 34-42-66).

А собака, заинтересовавшая нас, как объяснила ее хозяйка, ведет родословную от лучших представителей пород из питомников Италии и ФРГ, таких как интерчемпион Скудо ди Колосео Авалло (ФРГ), чемпион мира, Европы, ФРГ, клуба и выставок Энза ди Понзано (Италия). А на прошедшей региональной выставке Урало-Сибирского региона она получила оценку “отлично”...

А. ПРЯМОНОСОВ,
кинолог.

МЕНЯЮ

Участок в Мокшине + гараж на “Телецентре” на однокомнатную квартиру на правом берегу. Адрес: пос. Новостройка, ул. Пришибинкова, 29.

Комнату в 2-комнатной квартире улучшенной планировки по ул. Калмыкова (17, 2 кв. м., 9 этаж) на однокомнатную с доплатой. Тел. 33-62-65 (раб).

2-комнатную в Ленинском р-не (3 этаж, пр. Металлургов) и 1-комнатную в Ленинском р-не (3 этаж) на 3-комнатную в Ленинском р-не. Тел. 34-12-63.

2-комнатную смежную квартиру на 2 этаже и малосемейку на 3-комнатную улучшенной планировки со 2 по 6 этаж. Тел. 32-96-69.

2-комнатную в Ленинском р-не (3 этаж) + 2 комнаты в Орджоникидзевском р-не (3 этаж, телефон) на 4-комнатную в Ленинском р-не или большую 3-комнатную в Ленинском р-не. Тел. 34-12-63.

Комнату + В/З на 1-комнатную квартиру или продам В/З. Тел. 34-62-68.

ПРОДАМ

М/у «Клара», «Герда», «Марина», ст. «Урал-3Д4». Тел. 35-66-73.

Гараж на 29 стоянке за 5 млн. Тел. 34-12-63.

Ошникованную черепицу. Тел. 21-84-64.

КУПЛЮ

Одно-, двухкомнатную кв-ру. Тел. 34-01-94.

М/у «Клара», «Герда», «Марина», ст. «Урал-3Д4». Тел. 34-02-80.

Комнату 10-12 кв. м. Тел. 30-07-05.

СДАМ

Жилье. Тел. 30-34-10.

СНИМУ

Жилье. Тел. 21-53-40.

Семья снимет квартиру с телефоном. Порядок и оплату гарантируем. Тел. 34-30-29.

РАЗНОЕ

Сборка мебели. Тел. 21-92-22.

Ремонт отечественных телевизоров, установка СКД. РАЛ. Вызов и осмотр бесплатны. Тел. 35-62-30.

Изготовим на заказ терморегуляторы для инкубаторов и другую электронику. Тел. 34-42-95, 35-36-17 с 17 до 20 часов.

Центр подготовки кадров «Персонал» АО ММК приглашает:

на краткосрочные курсы обучения и повышения квалификации по профессии ЭЛЕКТРОГАЗОСВАРЩИК

Теоретические занятия проводятся на сварочном участке Центра подготовки кадров. Вам представят подробную информацию и подберут удобный режим обучения

каждый четверг с 14.00 до 19.00 по адресу: ул. Калинина, 18, каб. 23 (остановка трамвая «Проспект Ленина») ежедневно с 9.00 до 17.00 по адресу: ул. Кирова, 84а, каб. 309 (Дом кадров АО ММК, остановка транспорта «Комсомольская площадь»).

Центр подготовки кадров «Персонал» и школа менеджеров «МЫ» продают очередной набор

В ГРУППЫ ОБУЧЕНИЯ РАБОТЕ С КОМПЬЮТЕРОМ

* курс “Пользователи ПЭВМ” для начинающих (знакомство с компьютером, приобретение навыков работы с ПЭВМ)

* курс углубленного изучения работы с ПЭВМ (текстовая обработка информации, изобразительная и деловая графика, электронные таблицы, базы данных, языки программирования)

* развивающие компьютерные игры.

Группы комплектуются по возрасту (с 8 до 16 лет), в соответствии с уровнем предварительной подготовки. Обучение проводят преподаватели отделения информатики МГПИ и кафедры вычислительной техники ЦПК.

Обучение платное.

Запись в группы по адресу:

ул. Галиуллина, 27/1 (компьютерный центр).

Телефоны: 35-64-12, 33-24-14.

ВНИМАНИЕ!

Новое поступление новой мебели!

Классика модерна, гарантия качества и неповторимый дизайн — все это в новой мягкой мебели европейского класса “Карина” и “Марина”. Американский велюр, прекрасные расцветки материала придадут мебели изящество и гармонию, которые несомненно внесут в вашу жизнь больше удобства, теплоты и уюта. Приобрести мебель за наличный расчет по самым низким ценам в городе можно в фирменном магазине “Дом мебели” по ул. Завенягина, 12. Тел. 34-17-11.

Вниманию трудящихся АО ММК!

В новом 1996 году АО ТНП изыскало возможность реализации мебели собственного и импортного производства в счет заработной платы без первоначального взноса с бесплатной доставкой трудящимся нижеперечисленных цехов:

1. Домашний
2. Мартеновский
3. ЦПС
4. Прокатные цеха
5. ГОП
6. ИДП
7. ЖДТ
8. ЦПКП
9. Кислородно-конвертерный
10. Огнеупорное производство
11. Участок защитных покрытий
12. ЦЛК, техническое управление
13. ОТК
14. ЗАО РКМ
15. АО Промжилстрой
16. Торговый дом

17. УГ-ЦЭС, паросиловой, цех электросети и подстанции, цех водоснабжения, газовый цех, цех связи, энергоцех, кислородно-компрессорное производство.

18. Исполнительная дирекция - ВОХР, спецотдел, фин. отдел, глав. бухгалтерия, правовое управление, АХО, центр связи с общественностью, плановый отдел.

Остальные работники АО ММК могут приобрести мебель в кредит (кредит беспроцентный) с первоначальным взносом 50 % и бесплатной доставкой.

Приобрести мебель в счет заработной платы и в кредит можно в фирменном магазине “Дом мебели” по адресу: ул. Завенягина, 12. Телефон 34-17-11.

Предприятие «Ремстрой» АО ММК ОБЪЯВЛЯЕТ НАБОР НА КОНКУРСНОЙ ОСНОВЕ СПЕЦИАЛИСТОВ:

- * МАСТЕР-САНТЕХНИК
 - * МАСТЕР ДЕРЕВООБРАБАТЫВАЮЩЕГО ПРОИЗВОДСТВА
 - * МАСТЕР ПО ЭЛЕКТРОМОНТАЖНЫМ РАБОТАМ
- Адрес: ул. Степная, 1.
Тел. 33-35-70.

ВНИМАНИЮ ЗАСТРОЙЩИКОВ

п. г. т. «ЗАПАДНЫЙ-2»!

Всем, кто не оплатил взносы за 1994-1995 гг., необходимо негласно задолженность до 30.01.96 г.

В случае неплаты в срок вы будете включены в список на аннулирование земельного участка без возмещения материальных затрат.

Обращаться по адресу: пр. Ленина, 72, каб. 440.

Вторник с 9 до 12-30,

четверг с 15 до 18-30.

Тел. для справок: 37-95-84 (в приемные дни).

ПКФ «Экситон»

Спецодежда,

мешки бумажные.

Тел. 37-09-40.

Коллектив редакции “Магнитогорский металл” глубоко скорбит по поводу смерти первого директора Магнитогорского ТВ

ЗАГУМЕННОГО

Анатолия Петровича

и выражает искреннее соболезнование близким и друзьям покойного.

Коллектив мартеновского цеха скорбит по поводу смерти

СОКОЛОВА

Гаврилы Кирилловича

и выражает соболезнование родным и близким покойного.

Коллектив мартеновского цеха скорбит по поводу смерти

ПАКУША

Виктора Алексеевича

и выражает соболезнование родным и близким покойного.

Коллектив мартеновского цеха скорбит по поводу смерти

ПЛЕШИВЦЕВА

Ивана Петровича

и выражает соболезнование родным и близким покойного.

Коллектив мартеновского цеха скорбит по поводу смерти бывшего

начальника цеха

НОСОВА

Константина Григорьевича

и выражает соболезнование родным и близким покойного.

Коллектив огнеупорного производства скорбит по поводу смерти

КУЛАНИНОЙ

Валентины Михайловны

и выражает соболезнование родным и близким покойной.

Трест “Теплофикация” выражает соболезнование по поводу смерти

ШАНГИНОЙ

Анны Степановны.

Газета зарегистрирована Региональной инспекцией по защите свободы печати и массовой информации (г. Екатеринбург).

Регистрационный № Е-0370.

Учредитель - акционерное общество «Магнитогорский металлургический комбинат» (455002, Кирова, 93).

НАШ АДРЕС:

455006, Кирова, 97.



Гл. редактор А. В. ПОДОЛЬСКИЙ.

Редакционная коллегия:

В. А. Каганис, М. А. Котлухужин,

А. В. Подольский, С. А. Рухмалев,

В. Л. Рыбаченко.

Приемная — 33-75-70; зам. редактора — 33-76-04;

секретариат — 33-40-35;

отдел рекламы — 33-07-98;

корреспонденты — 33-14-42, 33-47-04, 33-31-33,

33-33-09;

фотокопы — 33-47-04.

В течение года выпускается 250 номеров. Газета выходит по вторникам, четвергам и субботам. Письма и рукописи не рецензируются. Позиция авторов публикаций может не совпадать с позицией редакции. За достоверность рекламы, объявлений, программ телевидения редакция ответственности не несет.

Подписано в печать 23.01.96 в 16.00. Объем 1 печ. лист. Печать офсетная. Тираж 21443. Заказ № 222. Компьютерная верстка и набор выполнены в редакции “Магнитогорский металл”.

Отпечатано в АОЗТ “Магнитогорский Дом печати” (455000, г. Магнитогорск, пр. К. Маркса, 69).